



UNA LEGGE ILLEGITTIMA E INCOSTITUZIONALE

SCHEMA RAGIONATA SULLA LEGGE 183/2010 (COLLEGATO LAVORO)

La Legge 183/2010, finora chiamata Collegato Lavoro, è il peggior e più pericoloso provvedimento legislativo dopo la doppietta del Pacchetto Treu e della Legge 30. La portata di questo mostro giuridico, approvato dal Parlamento con un' opposizione di facciata e con un' evidente e cercata sottovalutazione da parte di quasi tutte le forze sociali e politiche, è enorme.

Questa Legge garantisce nuove tutele per le aziende ai danni dei lavoratori: più difficile vincere cause di lavoro, impugnare licenziamenti ingiusti, ottenere giusti risarcimenti, contrastare e denunciare sfruttamento e lavoro nero.

Oltre all'abominio dell'arbitrato, che vuole consegnare con mani legate i lavoratori alle imprese, questo provvedimento contiene il declassamento della funzione dei Contratti Collettivi e la rottamazione con incentivi dei diritti dei lavoratori.

Si trasforma il diritto del lavoro in qualcosa di molto simile al diritto commerciale: dall'arbitrato, al processo del lavoro, alla definizione del danno massimo risarcibile per i contratti irregolari, l'elenco è lungo.

Una norma particolarmente odiosa è quella contenuta nell'art. 32, relativa all'impugnazione dei licenziamenti, dei contratti a termine e dell'accertamento della vera titolarità dei rapporti di lavoro che interessa migliaia e migliaia di precari.

Si tratta in realtà di una vera e propria sanatoria a favore dei datori di lavoro.

Finora il lavoratore precario che avesse perso il lavoro per scadenza del contratto poteva, in qualsiasi momento, far ricorso contestandone l'illegittimità e ottenerne la trasformazione in contratto a tempo indeterminato senza pericolo di incorrere nel termine di 60 giorni previsto per i normali rapporti di lavoro subordinato (legge 604/1966). Una differenza che teneva conto della particolare debolezza dei precari, soggetti a ricatti, rispetto alle controparti.

Quanti di loro ora, rimasti a casa per scadenza contratto, saranno pronti ad impugnarlo sapendo che in questo modo annulleranno la possibilità di essere riassunti?

E che dire del valore retroattivo di questa norma, che si applica a tutti i contratti anche a quelli già scaduti prima dell'entrata in vigore di questa legge? Anche questi dovranno essere impugnati entro il 23 Gennaio 2011, con la conseguenza che migliaia di precari attualmente al lavoro, pensiamo ai cocopro e ai cococo impiegati negli enti pubblici, dovranno far causa, per i contratti precedenti, alle stesse amministrazioni presso cui prestano servizio. Quanti saranno in grado di opporsi a questo infame ricatto?



Si tratta di un vero e proprio colpo di spugna, perché passati i 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, senza impugnazione tutte le illegittimità passate saranno cancellate.

La precarietà, il cui esordio di massa è stato opera di un governo di centro sinistra con il Pacchetto Treu, sancita come regola da Berlusconi con la legge 30/2003, diventa ora occasione di uno straordinario condono tombale a favore dei datori di lavoro.

Bisogna far fallire questo disegno impedendo che la solitudine, la frustrazione e la disperazione abbiano il sopravvento, trasformandolo in una grande opportunità con una grande offensiva di massa dei precari.

E' questa la grande sfida che vogliamo lanciare al Governo e a Sacconi, invitando tutti i precari ad impugnare contratti illegittimi per far valere i propri sacrosanti diritti.

Impediamo che questo lascito velenoso del Governo Berlusconi ai lavoratori, un lascito condiviso anche da Cisl e Uil, prima ignorato, e poi sottovalutato, dalla Cgil e dalle forze politiche di opposizione presenti in parlamento, rimanga impunito.

Di seguito una scheda ragionata sui principali elementi del Collegato Lavoro.

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI (art. 30 e 31)

Si incentiva e si estende l'utilizzo della "certificazione dei contratti di lavoro" già prevista dalla Legge 30/2003: è una **procedura ipocritamente "volontaria"** dove impresa e lavoratore sottoscrivono insieme la validità e la correttezza di legge di un contratto; ovviamente è uno strumento per limitare vertenze e serve per **complicare l'impugnazione di contratti** soprattutto atipici, precari o con clausole aggiuntive alle norme (dai contratti a progetto ai regolamenti per i soci lavoratori di cooperativa).

Per chi stipula un contratto certificato c'è l'obbligo del tentativo di conciliazione dinanzi alla commissione certificatrice prima di poter agire davanti alla magistratura.

Si possono certificare contratti subordinati (dipendenti), parasubordinati (cocopro etc), autonomi (associazione di impresa etc): si definiscono le clausole "compromissorie" che stabiliscono il ricorso all'arbitro privato invece che al giudice (queste sono valide solo se sottoscritte dopo il periodo di prova, - ndr vedi voce successiva), si certifica la validità e motivazione della "scadenza" del contratto, la flessibilità/elasticità dei part-time, il lavoro a chiamata o ripartito, l'essere "socio-lavoratore", un elenco di cause specifiche per essere licenziati e anche l'ammontare del risarcimento in caso di ingiusto licenziamento (tra 2.5 e 14 mensilità).

La certificazione del contratto si può impugnare davanti alla magistratura solo per i seguenti motivi: erronea "qualificazione" del tipo di contratto, vizi del consenso volontario, difformità tra la prestazione stabilita a tavolino e l'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa.

Questo provvedimento vuole sbloccare il ricorso a questo strumento di "blindatura" delle vertenze che finora non ha avuto molto successo considerando che in cinque anni ci sono state meno di 4 mila richieste di certificazione. La certificazione nella nuova formulazione e anche a seconda di come verrà recepita nella contrattazione collettiva "collaborativa" di CGIL-CISL-UIL potrebbe essere estesa anche al lavoro interinale, somministrato, cessione d'azienda (al fine soprattutto di garantire l'impresa utilizzatrice).



CHE FARE: il lavoratore quando riceve la “proposta” di certificare il suo contratto di lavoro prima dell’assunzione (come condizione per la stessa assunzione) o successivamente (in cambio di un qualche riconoscimento economico aggiuntivo o sotto ricatto occupazionale) può rivolgersi alla USB, prioritario l’approccio sindacale con vertenza aziendale collettiva contro l’utilizzo ricattatorio della certificazione da parte dell’azienda. Importante è recuperare le prove per dimostrare i vizi di forma o di sostanza (differenza tra il contratto certificato “di carta” e quello che effettivamente “succede al lavoro”, la non volontarietà della sottoscrizione ecc.) Specifichiamo che il giudice, per legge, deve “tener conto” di quello che è stato certificato.

ARBITRATO E CLAUSOLE COMPROMISSORIE (art. 31)

Il datore di lavoro potrà far sottoscrivere ai propri dipendenti, davanti alla commissione di certificazione, un documento con il quale si dice che in caso di controversia **il lavoratore non si potrà rivolgere ad un giudice ma ad un arbitro privato**. La clausola può essere sottoscritta solo alla fine del periodo di prova o decorsi 30 giorni dall’inizio del rapporto di lavoro. La clausola in ogni caso non può riguardare controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro. Rimane, comunque, evidente l’elemento ricattatorio della sottoscrizione e della procedura.

Il giudizio dell’arbitrato: le decisioni possono essere secondo norme di diritto ma anche di “equità”. La **decisione arbitrale non ha appello** e può essere impugnata davanti al tribunale, entro 30 giorni, solo in rari casi e per vizi formali.

L’attuazione della norma è demandata alla contrattazione collettiva, tuttavia se ciò non avviene entro 12 mesi il Ministero del Lavoro convoca le parti per un eventuale accordo e ove ciò non avvenga, entro i sei mesi successivi, può emanare un proprio decreto attuativo.

Il presupposto falso sul quale si poggia sia la certificazione dei contratti in genere, sia la specifica certificazione della clausola arbitrale, e che ci possa essere una “parità” di potere, di libera scelta ed accettazione tra padrone e lavoratore. Lo stesso concetto di diritto del lavoro si distingue da quello commerciale “ordinario” perché si riconosceva una evidente disparità oggettiva delle condizioni e rapporti di forza: si certifica “pubblicamente” una volontà estorta al lavoratore.

CHE FARE: come per la certificazione e a maggior ragione, quando il lavoratore riceve la “proposta” di sottoscrivere una clausola arbitrale (per esempio in cambio del riconoscimento di livello, o altro, che probabilmente spetterebbe comunque al lavoratore), o nel caso di una richiesta “volontaria” di certificare una clausola fatta firmata post datata al lavoratore, può rivolgersi alla USB, anche in questo caso è prioritario l’approccio sindacale vero e proprio con l’organizzare una vertenza e mobilitazione collettiva contro l’utilizzo ricattatorio della certificazione da parte dell’azienda. Anche in questo caso è importante recuperare le prove per dimostrare i vizi di forma o di sostanza (differenza tra il contratto certificato “di carta” e quello che effettivamente “succede al

lavoro”, la non volontarietà della sottoscrizione ecc.) comunque l’arbitrato non si applica nei casi di vertenze per licenziamento o dimissioni, si può ricorrere al Giudice.

IMPUGNAZIONI DEI LICENZIAMENTI, SCADENZE DI CONTRATTO, ACCERTAMENTI DELLA TITOLARITA’ DEL RAPPORTO DI LAVORO (art. 32)

Le impugnazioni dei licenziamenti, dei contratti a termine, dei contratti dei lavoratori in appalto o interinali, devono essere fatte entro i 60 giorni dalla comunicazione.

Inoltre anche l’impugnazione effettuata tempestivamente diviene **inefficace** se nei 270 giorni successivi non viene depositato il ricorso presso il tribunale.

Se invece si fa il “tentativo di conciliazione” il ricorso presso il tribunale va depositato entro 60 giorni dalla conclusione o dal rifiuto del datore di lavoro di effettuare il tentativo di conciliazione. Poiché tale normativa si applica “anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento” possono rientrarci anche i **licenziamenti verbali**.

Importante e grave che tale norma viene estesa a una enorme casistica di vertenze:

- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla illegittimità del termine apposto al contratto (quindi ci rientrano i contratti di **associazione in partecipazione**, i **contratti a termine** e tutte le altre ipotesi che legano la cessazione del rapporto alla qualificazione dello stesso;
- al recesso del committente nei contratti di **collaborazione ed a progetto**;
- ai **trasferimenti** con termine (per impugnare) decorrente dalla data di comunicazione di trasferimento;
- all’azione di **nullità dei contratti a termine** (di tutti i contratti a termine anche quelli scaduti);
- alle azioni che chiedono l’annullamento della **cessione del contratto di lavoro** ai sensi dell’art.2112 (**cessione di azienda o di ramo di azienda**);
- in tutti i casi in cui si chiede la costituzione o l’accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto (**lavoro interinale somministrato, interposizione illegittima, fittizia o appalto di manodopera illegittimo o nullo**);

Il termine di opposizione di solo 60 giorni risulta ancora più odioso considerando ciò che succede nella realtà della gestione dei contratti precari: specie le aziende con più abusi utilizzano i lavoratori a termine con una certa “stagionalità”, con diversi contratti intermittenti, ed è comunque normale che l’impresa faccia “credere” al lavoratore che appena possibile verrà ripreso in servizio, ed è facile che nell’attesa passino ben più di 60 giorni (cosa sceglierà il lavoratore tra la possibilità di essere ripreso e la vertenza/causa da decidere e avviare in così breve tempo?)

CHE FARE:

- *il lavoratore in caso di **licenziamento** (anche verbale), **trasferimento**, **cessione**, deve **impugnarlo**, pena di perdita di ogni diritto entro 60 giorni (la comunicazione*

deve essere ricevuta dal padrone entro il termine): nel dubbio e in attesa di capire meglio, se e come impostare una causa legale, basta cautelarsi inviando una raccomandata A/R di impugnazione, con l'assistenza della USB, successivamente si hanno i 270 giorni (9 mesi) di tempo per depositare il ricorso vero e proprio al giudice;

- *nel caso di **contratti precari** (ripetuti e ipoteticamente rinnovabili) bisogna valutare urgentemente (entro i 60 giorni) se vi sono i presupposti per richiedere la trasformazione del contratto ed assunzione a tempo indeterminato dipendente e in caso positivo procedere come descritto prima, nella generalità dei casi comunque l'approccio non può essere semplicemente individuale ma organizzato attraverso vertenze aziendali e di settore collettive (a maggior ragione di fronte alla difficoltà di contestare legalmente l'utilizzo del precariato);*

Cosa si può ottenere: l'assunzione stabile, il risarcimento fino a 12 mensilità, le eventuali differenze di salario e contributive.

Altri casi specifici:

- *chi aveva già il contratto scaduto al **24 novembre 2010** ha tempo fino a 60 giorni dall'entrata in vigore della legge per impugnare con una raccomandata A/R (**23 gennaio 2011**);*
- *per i lavoratori che rivendicano il riconoscimento dell'assunzione in capo all'azienda effettivamente utilizzatrice nei casi di **intermediazione illegale di manodopera** (appalto non genuino e/o somministrazione irregolare): il termine è di 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro con l'azienda utilizzatrice (se il Ministero del Lavoro non emana circolari interpretative peggiorative);*
- *per i lavoratori licenziati o non assunti durante i **cambi di appalto**: il termine è di 60 giorni dalla data di cessazione del lavoro/non passaggio alla nuova azienda, e di 60 giorni dalla comunicazione dell'azienda uscente se si richiede la prosecuzione del rapporto con la precedente azienda.*

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE (art. 31)

Il tentativo di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) non è più obbligatorio ma diventa **facoltativo e molto più complesso** : nel senso che deve essere formulato indicando anche l'esposizione dei fatti e delle ragioni a fondamento della domanda (quindi di fatto un vero e proprio ricorso), va inviato anche alla controparte che può decidere di accettare il tentativo o meno. Il conciliatore deve in ogni caso formulare una proposta e la mancata accettazione di tale proposta è valutata dal giudice ai fini del giudizio. Le richieste portate in conciliazione non devono essere diverse da quelle della causa legale.

CHE FARE : di norma è preferibile evitare di procedere con il tentativo di conciliazione tranne che per specifici casi da valutare attentamente. **Importante**: il tentativo di conciliazione rimane obbligatorio per i **contratti certificati** (dinanzi alla stessa commissione di certificazione). Si consiglia di procedere con un tentativo di conciliazione in sede sindacale, con dettaglio delle richieste, dando un tempo congruo (es. 15 giorni) per un eventuale risposta da parte dell'azienda, e poi procedere con il ricorso, riportando che comunque una conciliazione è stata formalmente tentata.

Questa procedura, alla luce delle modifiche al processo del lavoro, di seguito descritte, potrebbe abbreviare/agevolare il superamento o la positiva conclusione della fase

preliminare del processo che prevede l'offerta di una soluzione "bonaria" da parte dello stesso giudice.

PROCESSO DEL LAVORO (artt. 30 e 31)

Termini di decadenza: è obbligatorio presentare il ricorso entro 270 giorni dalla contestazione stragiudiziale (es. lettera di impugnazione).

Il giudice deve tentare la conciliazione, proporre una soluzione "bonaria" della causa tramite una transazione/rinuncia da parte del lavoratore; se il lavoratore e/o l'azienda non accetta la proposta "senza giustificato motivo" il giudice ne deve tener conto nella sua decisione (a partire dalla condanna alle spese legali).

Il giudice quando deve valutare ad esempio i presupposti di un licenziamento o trasferimento **non può più valutare il merito** delle decisioni aziendali ma può solo verificare la legittimità, e deve tener conto delle motivazioni e causali elencate e previste sia nei contratti collettivi che nei contratti certificati.

CONTRATTI A TERMINE IRREGOLARI: LIMITI AL RISARCIMENTO (art. 32)

Mentre prima, in caso di trasformazione/conversione del contratto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato, era previsto che il lavoratore avesse diritto alle retribuzioni maturate dal "licenziamento" fino alla data di "reintegro": adesso si prevede che, in caso di riconoscimento della richiesta (cioè della nullità del termine del contratto), il giudice condanna il datore di lavoro solo al risarcimento con una **indennità onnicomprensiva** della misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità. Nel caso ci siano accordi sindacali su procedure di stabilizzazione graduale, c'è un ulteriore sconto, il limite massimo è ridotto della metà (quindi 6 mensilità).

Le disposizioni relative al risarcimenti si applicano a tutti i giudizi non definiti e quindi anche ai giudizi che sono stati già decisi con sentenza di primo o secondo grado ma **non ancora** divenute definitive. Si tratta di una sorta di **condono retroattivo e permanente** per tutte quelle aziende che hanno utilizzato e stanno utilizzando contratti precari illegittimi.

CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COCOPRO IRREGOLARI: LIMITI AL RISARCIMENTO (art. 50)

Il datore di lavoro che, entro il 30.09.2008, abbia fatto una qualsiasi offerta di assunzione al lavoratore in collaborazione, è tenuto unicamente a un indennizzo limitato tra 2,5 e 6 mensilità.

E' un provvedimento di condono tombale per tutte le vertenze in corso, in parte dovute ai tentativi falliti di stabilizzazione "concertata" con i sindacati concertativi nel corso degli ultimi anni.

Riguardo i nuovi limiti ai risarcimenti per contratti a termine e a collaborazione sottolineiamo che l'intervento di accordi contrattuali, che garantiscono ulteriori sconti al padronato, rafforza la funzione "collaborazionista" dei sindacati, in nome della sostenibilità delle rivendicazioni dei diritti da parte dei lavoratori.

LAVORO NERO (art. 4 e 38)

Diviene obbligatoria la comunicazione preventiva al centro per l'impiego delle assunzioni ma si stabiliscono **deroghe al lavoro domestico e per il settore turistico** (dove è concessa la comunicazione fino al terzo giorno successivo, quindi si crea un escamotage facile per dichiarare a posteriori l'assunzione di un lavoratore in nero di fronte ad una ispezione o a un infortunio).

Sanzioni ridotte per il padrone che si regolarizza dopo aver "utilizzato" in nero il lavoratore. Esclusione di sanzioni amministrative e civili per l'impresa quando si presentano delle prove che dimostrino la **"volontà di non occultare il rapporto di lavoro"**.

Sanzioni amministrative:

- da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore in nero, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro;
- da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore in nero, maggiorata di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente "sanato" per un periodo lavorativo successivo.

ISPEZIONI DEL LAVORO (art. 33)

E' confermata e rafforzata la logica che tramite le ispezioni nei luoghi di lavoro non si deve "infiere" sul padrone: in caso di accertamento di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale o contrattuali (per le quali sono previste sanzioni amministrative) l'ispettorato "diffida" l'azienda a **regolarizzare entro 30 giorni**, i responsabili della violazione potranno pagare la sanzione fino a 1/4 di quanto previsto dalla legge.

Questo provvedimento ben si inserisce al quadro complessivo di smantellamento/svuotamento degli organi ispettivi (DPL, INPS, INAIL) che vede la riduzione delle sanzioni, la mancanza di adeguate risorse agli ispettorati, le indicazioni politiche-amministrative a fare da "consulenti" alle imprese piuttosto che svolgere un ruolo di controllo, repressione e dissuasione dei comportamenti illeciti e dello sfruttamento.

Il lavoro nero, al di là dei proclami formali "misure contro il lavoro sommerso", diventa un elemento scusabile, è possibile una sorta di ravvedimento operoso, e i padroni beccati con lavoratori in nero sono "diffidati" a regolarizzarsi ottenendo sconti sulle sanzioni.

Tra ridotti risarcimenti per i contratti a termine e di collaborazione, con la certificazione e la scadenza ravvicinata dei termini di impugnazione (a carico di impresa e di eventuale impresa utilizzatrice), sanatoria permanente del lavoro nero, è chiaro che siamo di fronte ad una operazione che procurerà un drastico abbassamento dell'esposizione al "rischio" per tutti quei padroni e aziende che hanno e stanno facendo la loro fortuna sui questo tipo di contratti e di condizioni. Si può definire come una "sanatoria perpetua".

ORARIO DI LAVORO (art. 7)

Vengono modificate le sanzioni per le violazioni delle norme sull'orario di lavoro: in relazione alla durata massima dell'orario, al rispetto del riposo, e delle ferie.

In pratica vengono "inversamente" graduate le sanzioni in relazione alla gravità: mentre prima la sanzione era prevista per ogni lavoratore e per ogni singola infrazione adesso, ora man mano che aumenta il numero di lavoratori coinvolti e i periodi, la sanzione diventa inferiore (es. se prima erano implicati 20 lavoratori, la sanzione era da 2600 a 15.600, ora diventa da 1000 a 5000 euro).

Violazione della durata massima dell'orario di lavoro o dei riposi settimanali (art. 4, c.2, e art. 9, c.1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66):

- da 100 a 750 euro;
- da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4;
- da 1.000 a 5.000 euro, senza possibilità di pagamento in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4.

Violazione delle disposizioni in materia di ferie annuali (art. 10, c. 1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66):

- da 100 a 600 euro;
- da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni;
- da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di pagamento della sanzione in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni.

Violazione delle disposizioni in materia di riposo giornaliero (art. 7, c. 1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66):

- da 50 a 150 euro;
- da 300 a 1.000 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore;
- da 900 a 1.500 euro, senza possibilità di pagamento della sanzione in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore.

PERMESSI ASSISTENZA DISABILI (art. 24)

Modificata la disciplina della Legge 104/92 (permessi per l'assistenza portatori di handicap). Mentre prima era previsto anche per parenti ed affini entro il terzo grado conviventi, adesso sono previste **gravi limitazioni**. Inoltre è espressamente previsto

che il diritto spetta a **un solo lavoratore** . Solo per i genitori di figli portatori di handicap è previsto che possono usufruirne entrambi i genitori alternativamente.

La tutela rispetto ai trasferimenti viene ridotta, il lavoratore può essere trasferito se il trasferimento “lo avvicina” alla residenza del portatore di handicap (che questo trasferimento, in realtà, possa complicare di fatto l’assistenza poco e nulla importa).

In particolare il permesso retribuito di 3 giorni mensili spetta:

- ai parenti e affini entro il 2° grado;
- fino al 3° grado solo se i genitori o il coniuge della persona con handicap abbia compiuto 65 anni o è a sua volta affetto da patologie invalidanti o deceduto;

Subito per il Pubblico Impiego, ma sicuramente a seguire per tutti, aumentano i controlli ispettivi sulle effettive modalità di svolgimento dell’assistenza (sul come, quando, dove, cosa, etc) con creazione anche di banche dati. L’obiettivo è quello, non tanto della lotta agli abusi, ma di rendere il più contestabile possibile l’utilizzo concreto di un diritto.

CERTIFICATI DI MALATTIA (art. 25)

Si estendono dal settore pubblico a quello privato le regole per la certificazione delle malattie: nei casi di assenza per malattia protratta per un **periodo superiore a 10 giorni**, e, in ogni caso, dopo il **secondo evento di malattia nell’anno solare** l’assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

Obbligatorio, da parte del medico, immediata trasmissione on line dei certificati di malattia. Il medico trasmette il certificato all’INPS che a sua volta lo invia all’azienda.

VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI PER I COCOPRO (art. 39)

Il mancato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per i lavoratori a progetto e a collaborazione è punito con la reclusione fino a tre anni e la multa fino a 2 milioni ma salvo che il datore di lavoro **non provveda al versamento entro tre mesi** dalla contestazione. Si tratta dell’equiparazione con le norme e sanzioni del lavoro dipendente.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (art. 40 e 45)

Per i periodi successivi al 31 dicembre 2004 il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente nel corso del rapporto di lavoro (malattia, maternità, Legge 104, congedi straordinari, CIG etc) è pari all'importo normale della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore (se lo stesso avesse lavorato) nel mese in cui si colloca l'evento.

Tale importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

AGENZIE PER IL LAVORO "INTERINALE" (art. 48)

Dopo aver reintrodotta la somministrazione a tempo **indeterminato**, con questa legge e si ha l'estensione dei soggetti **autorizzati** all'attività di intermediazione di mano d'opera: associazioni, enti bilaterali, e anche gestori di siti internet.

Si introduce una "**autocertificazione**" del possesso dei requisiti di legge per l'avvio dell'attività di intermediazione, basta una comunicazione preventiva al Ministero del Lavoro.

Si introducono i Fondi per il **sostegno al reddito** (già la Finanziaria 2010 aveva stanziato fondi per 5 milioni di euro) dei lavoratori somministrati gestiti "bilateralmente", si tratta dell'ampliamento di quel welfare bilaterale sindacati-patronato richiesto e sollecitato dal Ministro Sacconi. Si finanzieranno attingendo al contributo del 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori interinali e finora utilizzato per le famigerate attività di "formazione e riqualificazione" di cui sono vittima molti aspiranti lavoratori interinali.

Chi può diventare agenzia interinale? Sono autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione/affitto di manodopera:

- le università pubbliche e private, che hanno l'obbligo di pubblicare alla borsa nazionale del lavoro i *curricula* dei propri laureati;
- le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane;
- le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,
- anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate;
- le associazioni di tutela, assistenza e promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione o delle disabilità;
- gli enti bilaterali;
- i gestori di siti internet.

Tra i soggetti autorizzati sottolineiamo la presenza degli Enti Bilaterali: enti privati, istituiti nei CCNL, gestiti alla pari da patronato e CGIL-CISL-UIL, finanziati con trattenute obbligatorie in busta paga ai lavoratori iscritti e non iscritti.

Nella controriforma complessiva della contrattazione collettiva (Accordo del 22 gennaio 2009) e dello stesso welfare (Libro Bianco di Sacconi) rappresentano l'espressione massima della "collaborazione e complicità" tra aziende e sindacati.

Questi enti, nelle intenzioni di padronato, governo e sindacati collaborativi, sono chiamati a gestire privatamente sia il mercato del lavoro sia un welfare complementare, ma di fatto sostitutivo, a partire dagli ammortizzatori sociali. Sono l'esempio e il piano concreto dello snaturamento della funzione e del ruolo del sindacato: da rappresentante dei lavoratori a cogestore di servizi e "mediatore" del mercato del lavoro e dei diritti sociali.

APPRENDISTATO (art. 48)

All'ultimo comma dell'art. 48 troviamo ulteriori modifiche all'apprendistato (che è diventato il tipico contratto di ingresso in Italia, come confermato dall'ultimo **accordo interconfederale** del 27 ottobre 2010 tra CGIL-CISL-UIL e Confindustria).

Ricordiamo che già è stato concesso di delegare interamente alle aziende la formazione (spessissimo fittizia), che già è stata percentualizzata, in negativo, la retribuzione salariale (pari a meno 2 livelli inferiore a quello finale corrispondente alla mansione/qualifica effettivamente prestata).

Ora si "riconosce" all'apprendistato un valore sociale come aiuto alla lotta contro la "dispersione scolastica": l'ultimo anno dell'obbligo di istruzione (16 anni) si può assolvere tramite apprendistato che vale come sostitutivo del diritto-dovere di istruzione e formazione, sono previste successive intese fra regioni e governo e un generale riordino in sede di delega al governo.

LAVORO PUBBLICO (artt. 5, 13, 14, 16, 18 e 21)

E' un ulteriormente peggioramento di quanto già contenuto dalla cosiddetta riforma Brunetta: esuberi, mobilità, revoca dei part-time per i dipendenti pubblici; le procedure si estendono anche nei casi di trasferimento delle competenze e per agevolare le esternalizzazione e privatizzazioni dei servizi. Lavoratori part-time messi sotto ricatto.

Assunzioni e dati del personale della pubblica amministrazione (art. 5)

Le pubbliche amministrazioni, al momento delle assunzioni, sono tenute a comunicare al centro per l'impiego l'assunzione dei dipendenti e dei cococo, e le variazioni del rapporto di lavoro, devono consegnare copia della lettera di assunzione al lavoratore; gli enti pubblici economici applicano la normativa del privato. Il Dipartimento della funzione pubblica riceve i dati relativi a: retribuzioni annuali; *curricula vitae*; tassi di assenza e di maggiore presenza del personale.

Mobilità dei dipendenti della pubblica amministrazione (art. 13)

Nei casi di:

- conferimento di funzioni statali alle regioni e agli enti locali;
- trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici;
- esternalizzazione di attività e servizi

al personale dipendente dichiarato "eccedente" si applicano le disposizioni in materia di **mobilità collettiva** e di collocamento in **disponibilità** (art. 33 del d.lgs. n. 165/2001).

Le pubbliche amministrazioni possono utilizzare in **assegnazione temporanea** il personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a 3 anni (entro 60 giorni dall'entrata in vigore, le pubbliche amministrazioni possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso).

Privacy del personale della pubblica amministrazione (art. 14)

Non sono da considerare riservate le notizie riguardo lo svolgimento delle prestazioni da parte di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione.

Lavoro a tempo parziale dei dipendenti pubblici (art. 16)

Entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, si sottopongono a nuova **“valutazione”** le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati: quindi i part-time concessi prima del 2008, cioè prima dell'entrata in vigore del DL 112, potranno essere revocati nel caso si ritenesse che i medesimi creino ostacoli **“all'efficienza organizzativa”**.

Aspettativa (art. 18)

I dipendenti pubblici possono richiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare **attività professionali e imprenditoriali** (senza incompatibilità).

DELEGHE AL GOVERNO

Il Governo riserva a se varie deleghe legislative, alcune sono nuove altre sono proroghe di deleghe già scadute. Tutte comunque su temi importanti, che qui richiamiamo sommariamente.

Attività usuranti (art. 1): dalla Riforma Dini all'ultimo Protocollo Welfare di Prodi, i lavoratori occupati in attività usuranti sono ancora privi di una norma certa e pienamente operativa. Ricordiamo che le precedenti riforme prevedevano/promettevano per i lavoratori usurati (dal lavoro notturno, dalla catena di montaggio, dal trasporto pubblico, dall'amianto, dal lavoro in cave e miniere, in altoforni, ecc...) una sorta di sconto/mantenimento dei diritti acquisiti, rispetto la

peggioramento generale delle regole sulle pensioni: promesse che vengono per l'ennesima volta rinviate ad una prossima riforma, **“piegate”** e concesse in base alle esigenze/possibilità di bilancio anche con l'introduzione di una graduatoria basata sui contributi versati; ancora una volta si dà priorità ai **“conti pubblici”** e si prevede, tra gli aventi diritto, una ulteriore selezione.



Riordino enti vigilati dal Ministero del Lavoro (art.2): delega al Governo per semplificare, snellire gli enti vigilati, con un rafforzamento delle competenze dei Ministeri del Lavoro e della Sanità sugli stessi (coinvolge Isfol, Ias, Italia Lavoro, Ispesl, ecc).

Riordino della normativa sui congedi e permessi di lavoro (art. 23): a costo zero si prevede una stretta sulle attuali norme che regolano la materia, compresi i permessi per handicap già in parte resi operativi dalla stessa legge.

Previdenza e assistenza per i Vigili del Fuoco (art. 27): delega ad “armonizzare” dal 2012 i trattamenti tra volontari e permanenti per le pensioni ai superstiti, anche nei casi di decesso per attività diverse dal soccorso; per infortunio gravemente invalidante o malattia di servizio.

Riforma degli ammortizzatori sociali (art. 46): già “pagata” con l’ultima contro-riforma previdenziale, il tempo concesso al Governo, per attuare la riforma, slitta di 24 mesi. Riguarda oltre la questione della CIG, disoccupazione, mobilità ecc.. anche la riforma dei servizi per l’impiego/mercato del lavoro, incentivi, apprendistato e occupazione femminile. Si tratta di una super delega che in teoria copre l’arco degli interventi anti-crisi e sul reddito, oggi tamponati con gli ammortizzatori in deroga regionali.

**CONTRO LO SMANTELLAMENTO DEI DIRITTI DEI
LAVORATORI
CONTRO LA NEGAZIONE DELLE LIBERTA' SINDACALI
CONTRO IL RICATTO OCCUPAZIONALE E LA
PRECARIETA'
PER IL DIRITTO AL REDDITO E AL SALARIO
CONNETTI LE TUE LOTTE - ORGANIZZATI CON LA
USB**